

JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)<http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan>

JMK 6 (1) 2021, 42-59

P-ISSN 2477-3166 E-ISSN 2656-0771

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi**Ariska Adittya¹, Lidia Andini², Lailatus Sa'adah³**ariska.aditya@gmail.com¹, lidia@stie-mce.ac.id², ila@stie-mce.ac.id³

STIE Malangkucecwara Malang

Abstract

This study aims to determine whether competence, motivation and career development affect performance. This research uses quantitative methods, namely by presenting the research results in the form of numbers or statistics, in order to test the hypothesis. The subjects of this study were employees of Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. The sample in this study were 41 employees, the sampling was carried out by purposive sampling method, the tools used for this study used the Partial Least Square (PLS) method with the SmartPLS version 3.0 software. The results of this study indicate that the testing of competency, motivation and career development variables has a positive and significant effect on the performance, competency and motivation variables which have a positive and significant effect on career development variables. And the results of the role of mediation show that the role of career development as a mediation is proven to affect competence on performance, but the role of career development is not proven to mediate the influence of motivation on performance.

Keywords: Competence, Motivation, Career development, Performance**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompetensi, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja Metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif dengan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk statistik untuk menguji hipotesis. Subjek penelitian adalah pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Sampel yang digunakan sebanyak 41 pegawai, pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, alat yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian variabel kompetensi, motivasi dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karier. Dan dari hasil peran mediasi menunjukkan bahwa peran Pengembangan karier sebagai mediasi terbukti mempengaruhi Kompetensi terhadap kinerja, tetapi peran Pengembangan karier tidak terbukti memediasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Pengembangan karier, Kinerja

Alamat korespondensi :

Jl. Terusan Candi Kalasan, Blimbing, Mojolangu, Kec. Lowokwaru,
Kota Malang, Jawa Timur 65142

Permalink/DOI	: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1214
Cara Mengutip	: Aditty., Ariska., Andini, Lidia., Sa'adah, Lailatus. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 6 (1), 42-59 doi: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1214
Sejarah Artikel	: Artikel diterima 20 Oktober 2020; direvisi 9 November 2020; disetujui 26 November 2020

Pendahuluan

Perusahaan atau instansi pemerintah sangat mengharapkan pegawai memiliki kinerja yang baik. Semakin baik kinerja yang diberikan oleh pegawai dapat meningkatkan produktivitas dari suatu Perusahaan atau lembaga sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuannya. Secara formalitas, pegawai memang bekerja di kantor, akan tetapi pegawai juga harus dapat menikmati pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut tidak membosankan dan membuat lebih rajin dalam bekerja. Pengembangan karier dapat diberikan kepada pegawai sebagai salah satu langkah yang dapat digunakan perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam menstabilkan dan menaikkan Sumber Daya Manusia (SDM). Selain pengembangan karier dan pemberian motivasi kerja, kompetensi menjadi prioritas yang harus disorot. Kompetensi sebagai langkah pasti untuk menentukan intensi yang diharapkan dari sebuah perusahaan. Pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik tentu memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dan mumpuni dalam bekerja mampu memaksimalkan tugas yang diberikan dan bisa dikerjakan dengan waktu dan tujuan yang sudah ditentukan. Hal

tersebut juga dapat berpengaruh pada kelangsungan hidup pegawai dan memajukan perusahaan.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan merupakan instansi pemerintah yang diharapkan mampu memberikan sumbangsih secara positif bagi pemerintah dan masyarakat luas yang ditunjukan dengan adanya dorongan pimpinan untuk selalu mencapai target PAD, tepat waktu dalam pengesahan APBD, pencairan Dana cepat dan akuntabel, tertib Pengelolaan Aset dan tujuan akhir merupakan cara untuk meraih pendapat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK-RI

Berdasarkan hasil prapenelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan, terdapat permasalahan, yaitu pengembangan karier. Pengembangan karier pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan terdapat adanya sistem senioritas antarpegawai.

Penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa terdapat inkonsistensi hasil dari pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, diantaranya penelitian dari dimana Sukmayanti dkk., (2016) yagn menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja). Bukti tersebut berbeda dengan temuan peneliti lainnya, bahwa kompetensi

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dhermawan, dkk., (2012). Berdasarkan riset gap penelitian ini, peneliti mempunyai ide untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi dengan di mediasi pengembangan karir. Saat ini Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan lebih terbuka dalam pengembangan karir, hal ini terbukti dengan kebijakan pemerintah daerah dengan memberikan Tugas belajar maupun ijin belajar untuk pendidikan yang lebih tinggi dan juga adanya lelang jabatan tertentu membuat seluruh ASN yang memenuhi syarat bisa mengikuti lelang dan menduduki jabatan eselon di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dengan di mediasi Pengembangan karir.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Perwujudan kapabilitas dalam bentuk karya nyata disebut kinerja. Kinerja menurut Priansa (2014:269) adalah tingkat keberhasilan pegawai atau karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja merupakan pencapaian hasil bekerja pegawai, baik dalam kualitas maupun kuantitas dalam memaksimalkan kewajiban dan beban yang didapatkan. Hasibuan (2012:105) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti menginginkan terwujudnya kinerja yang baik dalam sebagai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas

serta tanggung jawabnya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan terbentuknya kinerja perusahaan yang baik. Mangkunegara (2009:67) menyebutkan kinerja merupakan hasil perolehan kerja baik berdasarkan kapasitas yang ingin diperoleh oleh seorang pegawai dalam segala sesuatu terkait penyelesaian tugas yang diberikan berdasarkan tanggung jawabnya.

Peran utama dan aset penting dalam kegiatan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar disertai dukungan dari sumber daya manusia yang baik. Sutrisno (2012:2) mengemukakan suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia karena berperan aktif baik dalam proses pengambilan keputusan maupun aktivitas lain dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2014:13) menyatakan bahwa secara khusus, sangat dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam membantu terwujudnya kinerja untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Mahsun (2006) mengemukakan bahwa kinerja sebagai deskripsi awal tingkat pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pemerintah Daerah memberlakukan UU No. 22 tahun 1999 secara efektif sejak 1 Januari 2001 sebagai bentuk pelaksanaan reformasi dalam pemerintahan tentang pembagian kewenangan Pemerintah Pusat dan Daerah (Otonomi Daerah). Agar bisa berjalan dengan baik, pelaksanaan kewenangan otonomi diperlukan adanya kinerja pemerintah yang baik pula.

Kunci keberhasilan pada perusahaan Pemerintah dalam hal penentuan keberhasilan untuk meraih

tujuan terletak pada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan salah satu perangkat kerja perusahaan Pemerintah. Jika kinerja pegawai bagus maka semakin mudah bagi Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan visi misi Pemerintah Daerah.

Simpulan dari pendapat tersebut, yaitu kinerja merupakan pencapaian pegawai dalam memaksimalkan kewajibannya sejalan dengan beban yang didapatkan dari perusahaan.

Keterkaitan Kompetensi pada Kinerja

Program yang dilakukan untuk menaikkan kompetensi sumber daya manusia di berbagai aspek menjadi langkah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu, berkeahlian dalam pemanfaatan, pengembangan, dan penguasaan teknologi dan *kognitif*. Strategi tersebut harus dilaksanakan secara konsisten agar mendapatkan sumber daya manusia yang dapat menghadapi tantangan dan mengikuti perkembangan secara efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2010:179).

Kompetensi memiliki kontribusi yang penting dalam mengoptimalkan kinerja atau prestasi kerja pegawai (Muljono, 2001:38). Faktor penting dalam kompetensi terdiri atas optimistis, jenjang pendidikan, pengalaman kerja, *skill* dan wawasan. Kapabilitas diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban yang disesuaikan dengan *skill* dan wawasan serta didukung oleh sifat kerja sebagai pertimbangan kewajiban disebut kompetensi. Kompetensi menunjukkan *skill* atau wawasan yang dimiliki oleh seorang yang mahir dalam suatu keahlian tertentu sebagai sesuatu yang menjadi favorit dalam keahlian tersebut. Kompetensi bisa

dijadikan sebagai tolak ukur kriteria, rekognisi karakteristik, wawasan dan *skill* yang dibutuhkan individu di tempat kerja yang memungkinkan untuk melaksanakan kewajiban dan konsekuen secara efektif sehingga dapat memenuhi kriteria profesionalitas dalam bekerja dan meliputi seluruh aspek disposisi manajemen kapasitas, *skill* dan *kognitif*, sikap, koneksi, dan penerapan.

Suprihanto, dkk (2003) menyebutkan kapabilitas, *skill*, *kognitif*, sikap, motivasi, dan stress dapat berpengaruh pada kinerja seseorang. Pendapat tersebut didukung oleh Hersey dkk (dalam Wibowo 2007) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh dalam kinerja.

Keterkaitan Kompetensi pada pengembangan karier

Pengembangan karier menurut Rivai dan Sagala (2009:274) merupakan proses meningkatkan kapabilitas bekerja karyawan atau pegawai untuk mencapai karier yang lebih baik dan sesuai yang diinginkan.

Lain halnya dengan Handoko (dalam Megita 2014) yang mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah perencanaan karier yang digunakan individu dalam meningkatkan kompetensi agar mencapai karier yang telah dilakukan. Pengembangan karier bertujuan untuk membantu perusahaan dalam menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan peluang karier yang tersedia di perusahaan tersebut.

Pengembangan karier pada masing-masing perusahaan memiliki bentuk-bentuk yang disesuaikan dengan kebutuhan dan situasi dari perusahaan itu sendiri bergantung pada jalur kari yang telah

direncanakan. Bentuk-bentuk pengembangan karier adalah sebagai berikut.

- a. Mutasi. Mutasi merupakan kenaikan jenjang karier atau kedudukan dalam perusahaan yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal (Hasibuan, 2011:102).
- b. Penataran. Penataran merupakan kegiatan yang digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja seseorang di masa sekarang dan masa depan (Rivai 2009:212). Penataran menyangkut proses belajar untuk meningkatkan kapabilitas seseorang yang dilakukan di luar sistem pendidikan formal yang memfokuskan pada praktik daripada pemberian materi dan berlangsung secara singkat.
- c. Promosi. Promosi merupakan pergantian kekuasaan dan wewenang karyawan untuk mendapat kedudukan yang lebih tinggi di sebuah perusahaan sehingga memungkinkan juga karyawan tersebut mendapat kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih tinggi dari sebelumnya (Hasibuan 2011:108).

Aspek-aspek pengembangan karier menurut Handoko (dalam Megita 2014) dijelaskan menjadi tiga aspek, yaitu.

1. Latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan dapat mengoptimalkan penguasaan konsep dan *skill* untuk memberikan keputusan pada permasalahan yang menyangkut pekerjaan agar tujuan dapat tercapai. Jenjang pendidikan merupakan indikator dari latar belakang pendidikan.
2. Penataran. Penataran merupakan proses pembelajaran dalam ranah

kognitif dan *skill* yang difokuskan pada bidang tertentu serta pembentukan sikap pegawai agar lebih terampil sehingga mampu melaksanakan tanggung jawab yang lebih baik lagi. Frekuensi penataran merupakan indikator dari penataran.

3. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat mengukur *skill* seseorang dalam penguasaan teori dan *skill* seseorang selama bekerja. Indikator dari pengalaman kerja adalah lama kerja.

Keterkaitan Motivasi pada pengembangan karier

Menurut Hasibuan (2011:141) motivasi diartikan sebagai penggerak untuk menghasilkan semangat kerja seseorang sehingga dapat bekerja secara efektif dan terperusahaan dengan baik dalam mencapai kepuasan bekerja. Sependapat dengan Hasibuan, Winardi (2012:24) memaparkan motivasi berawal dari bahasa latin "*movere*" yang memiliki definisi menggerakkan. Motivasi dapat menjadi penggerak dalam berperilaku. Motivasi merupakan energi yang menggerakkan dan menghasilkan semangat kerja bagi seseorang agar bisa bergerak efisien dan terorganisasi dengan maksimal untuk mendapatkan keberhasilan. Perilaku manusia digerakkan karena adanya motivasi. Banyak psikolog mengistilahkan berbeda-beda dalam menyebutkan motivasi tersebut. Beberapa istilah yang digunakan, yaitu motivasi (*mottivation*), kebutuhan (*need*), desakan (*uerge*), dan dorongan (*drive*), keinginan (*wish*). Menurut Robbins, (2011:166) motivasi merupakan kesadaran untuk memaksimalkan usaha yang tinggi sebagai tujuan perusahaan.

Menurut Winardi (2012:133) pertama, motivasi berfungsi sebagai perangsang para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan mereka pada tingkat mereka yang terampil dan kreatif. Kedua, menentukan arah dan tujuan yang hendak dicapai. Tercapainya tujuan yang sangat tergantung pada kuat tidaknya bermotivasi yang dimilikinya. Apabila motivasi yang dimilikinya kuat maka usaha yang dilakukan tercapai sesuai dengan keinginan yang diinginkan begitu juga sebaliknya. Ketiga, motivasi berfungsi untuk menyeleksi kegiatan-kegiatan. Dalam waktu bersamaan seseorang mempunyai beberapa tujuan yang harus diselesaikan. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut maka kegiatan untuk serangkaian kegiatan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut harus dikerjakan. Perbuatan atau kegiatan tersebut bergantung pada motivasi yang dimilikinya.

Martin (2012) mengemukakan bahwasanya terdapat dampak secara simultan antara pengembangan karier dengan motivasi kerja serta ditemukan dampak secara parsial antara pengembangan karier dengan motivasi kerja karyawan. Pendapat selanjutnya, menurut Radea (2010) mengemukakan bahwasanya terdapat korelasi kuat antara pengembangan karier dengan motivasi kerja. Pengembangan karier memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Keterkaitan Motivasi pada Kinerja

Beberapa aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu motivasi. Motivasi menurut Hakim (2006) merupakan kondisi yang dapat membuat seseorang mengoptimalkan segala sesuatu untuk meraih tujuan atau hasil yang diinginkan secara

optimal. Motivasi yang tinggi membuat hasil dan kinerja yang baik sehingga pekerjaan yang dikerjakan memiliki kualitas yang baik. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat berpengaruh pada kinerja.

Menurut Gibson (dalam Warsito 2008:99) menemukan bahwasanya terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja seseorang, yaitu dukungan, kapabilitas, dan kantor. Faktor dukungan berkaitan secara langsung terhadap kinerja seseorang pegawai, sedangkan faktor kapabilitas dan kantor tidak berkaitan langsung dengan kinerja seorang pegawai. Akan tetapi, kedua faktor tersebut berpengaruh pada motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, kedudukan dan hubungan tersebut bersifat strategis terhadap pengembangan kinerja seseorang pegawai agar dapat meningkatkan kinerja. Pegawai dan perusahaan sebagai satu kesatuan. Pegawai memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Apabila pegawai dapat menjaga produktivitas dan motivasi kerja dengan baik, hal tersebut akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Selain itu, pegawai yang memiliki kinerja akan berdampak baik bagi perusahaan. Sebaliknya, apabila pegawai tidak menjaga produktivitas dalam bekerja akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Tugas manajemen selaku pendorong pegawai agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan integritas dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dan kajian pustaka yang dilakukan, pegawai biasanya akan bekerja lebih giat ketika telah merasa puas dengan apa yang didapatkan dan akan berusaha keras agar bisa terus

memperbaiki kinerja sehingga dapat bekerja lebih baik lagi.

Sebaliknya, apabila pegawai cenderung melihat pekerjaan itu membosankan dan tidak ada kepuasan dalam bekerja dapat menjadikan pekerjaan itu sebagai beban dan selalu merasa bekerja di bawah tekanan. Perusahaan harus menyadari hal tersebut dan berupaya untuk menanggulangnya. Banyak faktor yang menjadi kepuasan pegawai dalam bekerja di perusahaan. Hal inilah yang harus dipahami perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan bisa menaikkan produktivitas pegawai.

Dampak Pengembangan Karier pada kinerja

Menurut Wahyudi (2012:161) pengembangan karier merupakan pemberian balas jasa atau prestasi terhadap karyawan yang telah memberikan harapan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Harapan tersebut bisa digunakan pegawai untuk memperoleh kedudukan yang lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2011:34) mengemukakan bahwa pengembangan karier dapat berupa pendidikan, penataran, dan mutasi.

Pada kenyataannya, karyawan memerlukan *kognitif*, *skill*, dan kapabilitas untuk mengembangkan diri, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat berhasil mendapatkan jenjang karier yang diinginkan. Pengembangan karier sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau lembaga guna menaikkan kualitas sumber daya manusia sehingga memiliki dampak yang positif, baik bagi karyawan ataupun perusahaan itu sendiri. Pengembangan karier bertujuan untuk mempersiapkan karyawan/pegawai

dalam meningkatkan kualitas sehingga nantinya bisa bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan.

Pengembangan karier bertujuan menghasilkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat memaksimalkan kapabilitas yang ada dalam dirinya. Jika karyawan/pegawai sudah memiliki nilai positif, maka pengembangan karier memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih berprestasi sehingga memudahkan dalam mencapai jenjang karier yang diinginkan. Sedangkan apabila kinerja karyawan tersebut negatif, pengembangan karier bertujuan sebagai langkah untuk perbaikan kinerja karyawan agar lebih optimal dan maksimal. Pengembangan karier dapat dilakukan dengan metode seminar dan penataran, promosi dan rotasi, penugasan yang dapat mengoptimalkan kapabilitas karyawan supaya berprestasi, lebih taat aturan dalam bekerja, kehadiran optimal, dan hubungan sosial antarkaryawan dapat berjalan efektif.

Menurut Alwi (2001) pengembangan karier memberikan implikasi tentang model ekspansi karyawan agar tak hanya diarahkan untuk mengisi posisi secara sistemis tetapi juga diarahkan untuk kesuksesan karyawan atau pegawai secara psikologis sehingga dapat memberikan peluang besar dan tanggung jawab pada kariernya. Dipertegas dengan pendapat Nawawi (2001) yang mengatakan bahwa pengembangan karier merupakan sebuah dorongan yang tidak hanya dijadikan sebagai kenaikan jenjang karier yang lebih tinggi tetapi juga sebagai cara guna menaikkan *kognitif* dan *skill* agar pegawai atau karyawan tersebut bisa berprestasi dan menjadi

pekerja yang dapat bersaing.

Metode

Analisis Statistik Deskriptif

Responden yang ada yaitu Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan ikut berpartisipasi dalam survey ini. Kuesioner dikirimkan sejumlah 90 sesuai dengan total pegawai yang bekerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan, terdapat 41 kuesioner valid yang diperoleh, diambil, dan dianggap cukup untuk digunakan sebagai data penelitian. Pengambilan sample selama 40 hari dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang mengakibatkan responden sulit ditemui karena adanya system Work From Home (WFH).

Analisis SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)*

Analisis data menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* memakai perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Metode PLS adalah metode yang digunakan untuk menganalisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang bisa digunakan sebagai uji model pengukuran dan uji model struktural (Jogiyanto dan Abdillah 2009). Metode Software Smart PLS versi 2.0 dengan media komputer yang dikembangkan pertama kali oleh Herman Wold (1982) digunakan sebagai alat ukur outer model guna memahami media validitas dan reliabilitas indeks yang menghitung variabel laten. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan sistemis berbasis varians (SEM) yang dapat digunakan berbarengan untuk pengujian model pengukuran dan juga pengujian model sistemis. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan Model pengukuran, sedangkan uji kausalitas menggunakan model sistemis. Besaran model pengukuran terhadap variabel latennya pada setiap indeks penelitian digunakan sebagai acuan uji kriteria.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran ini dapat diartikan bahwa tiap blok indeks berkaitan dengan variabel lainnya. Model pengukuran adalah model yang menyangkutpautkan variabel laten dengan variabel manifest. Variabel laten dalam penelitian ini terdiri atas kinerja, kompetensi, motivasi, dan Pengembangan Karier. Variabel laten kinerja terdiri atas 12 (dua belas) variabel manifest, variabel laten Kompetensi terdiri atas 9 (sembilan) variabel manifest, variabel laten motivasi terdiri atas 6 (enam) variabel manifest, serta variabel laten pengembangan karier terdiri atas 11 (sebelas) variabel manifest. Pada analisis model pengukuran terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur instrumen penelitian yang layak.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat suatu instrumen penelitian valid atau tidak. Menurut Cooper dan Schindler (dalam Jogiyanti dan Abdillah 2009) uji validitas bertujuan untuk melihat kapabilitas instrumen penelitian menghitung apa yang seharusnya dihitung. Kevalidan instrumen dapat dinyatakan valid ketika mampu membuktikan data dari variabel tersebut dibuktikan secara akurat. Jadi, uji validitas dipergunakan untuk menghitung suatu kuisisioner dalam penelitian sehingga hasilnya dapat dikatakan valid.

Uji validitas yang dilakukan dengan Convergent Validity. Validitas konvergen bertujuan untuk mengukur setiap indeks yang diestimasi telah valid menghitung aspek dari konsep yang dihitung. Uji ini digunakan sebagai alat ukur yang berhubungan antara skor indeks dengan skor variabel latennya. Menurut Ghazali (2011), nilai convergent validity harus memiliki nilai diatas 0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menjadi pengukur yang digunakan tersebut konsisten sebagai pengukur konsistensi responden dalam menjawab

dalam menjawab butir-butir pernyataan mengetahui apakah alat ukur tersebut konsisten dalam memperkirakan suatu konsep atau memperkirakan konsistensi responden dalam mengisi butir pernyataan pada kuesioner sebagai instrumen penelitian. Uji ini juga dilaksanakan untuk melihat seberapa hasil pengukuran dapat di sejauh mana hasil pengukuran kredibel dan digunakan sebagai alat ukur.

Uji reliabilitas dapat dilaksanakan dengan melihat nilai dari cronbach alpha dimana uji reliabilitas ini bertujuan untuk menguji seberapa konsistensi jawaban dari responden dalam satu variabel laten. Menurut Ghazali (2011) nilai cronbach alpha harus berada diatas 0,6 agar konstruksi dinyatakan reliabel.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis ini mendeskripsikan bagaimana keterkaitan variabel laten dengan teori entitas. Analisis *Inner Model* dilakukan sebagai pembuktian atas model yang di telah kuat dan sah. Pada penelitian ini Kompetensi, Motivasi dan Pengembangan Karier sebagai variabel laten eksogen, dan Kinerja sebagai variabel laten endogen. Analisis ini dapat diketahui dengan melihat R-Square (koefisien determinasi). Nilai dari R-Square mencerminkan besarnya kapabilitas variabel laten eksogen untuk menjelaskan variabel laten endogen pada model. Menurut Suseno Bimo (2011) menyatakan bahwasannya nilai R-Square merupakan koefisien pembatas pada bagian endogen. Penelitian ini menggunakan empat klasifikasi menurut Sarwono (2006) yaitu kategori sangat kuat dengan nilai $>0,75 - 0,99$; kategori kuat dengan nilai $>0,5 - 0,75$; kategori cukup dengan nilai $>0,25 - 0,5$; dan kategori lemah dengan nilai $>0 - 0,25$.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan Partial Least Square menggunakan metode bootstrapping non-parametrik untuk menguji signifikansi koefisiennya, dikarenakan dalam PLS diasumsikan data tidak berdistribusi normal, tidak

membutuhkan data yang banyak atau disarankan minimal 30 responden. Ukuran signifikansi hipotesis menggunakan persamaan nilai T-tabel dan T-statistik, jika T-statistik memiliki nilai yang lebih besar daripada T-tabel berarti hipotesis yang dibangun dapat diterima (Hartono, 2008 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Sedangkan, untuk kriteria penilaian hipotesis yang menggunakan probabilitas, maka H_a harus memiliki nilai $<0,05$ agar hipotesis dapat diterima.

Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Uji efek mediasi dianalisis menggunakan PLS sesuai langkah yang sudah dikembangkan oleh Baron dan Kenny (dalam Ghazali dan Latan 2015) dengan tahapan sebagai berikut.

1. Tahap pertama, menilai dampak variabel.
2. Tahap kedua, menilai dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen dan signifikan pada t-statistik $>1,96$
3. Tahap ketiga, menilai secara serentak dampak variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Tahap terakhir dalam percobaan, yaitu jika dampak eksogen terhadap endogen tidak signifikan dan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $>1,96$ maka variabel mediasi dapat memediasi dampak variabel eksogen terhadap variabel.

Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Sampel merupakan populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik (Sugiyono, 2010:389). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel relatif kecil. Sampel yang digunakan, yaitu pegawai yang bekerja di Badan Keuangan Daerah, Kabupaten Pasuruan.

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah dikirimkan kepada sejumlah responden didapatkan hasil analisis deskriptif. Hasil analisis tersebut disajikan pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Tabel Deskriptif

Variabel	Indikator	Skor Rata-Rata
Pengembangan Karier	Prestasi kerja saya menjadi pertimbangan karier	4,34
	Semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	4,44
	Kesetiaan pada perusahaan menjadi pertimbangan untuk dipromosikan	4,15
	Semua pegawai mendapat kesempatan untuk tumbuh	4,32
	Saya Mempunyai kapabilitas untuk berkembang	4,20
	Pengembangan karier mendapat dukungan dari kepala bidang	4,20
	Pihak pimpinan mendukung pengembangan karier pegawai	4,22
	Saya Berupaya belajar secara mandiri dalam rangka untuk meningkatkan <i>kognitif</i>	4,10
	Pegawai mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	4,29
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan <i>skill</i> yang saya miliki	4,27
Motivasi	Saya Membangun hubungan kerja yang baik antara para pegawai	4,34
	Saya memiliki kapabilitas untuk	4,10
Kompetensi	memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif	
	Saya berusaha meraih sukses dalam pekerjaan	4,22
	Saya berusaha memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaan	4,27
	Saya berusaha memperoleh tanggung jawab untuk pemecahan masalah di instansi	4,20
	Saya bersedia menerima risiko yang relatif tinggi dalam pekerjaan	3,71
	Saya berusaha untuk berhubungan ramah dengan teman, atasan, maupun bawahan.	4,32
	Saya berusaha untuk selalu memimpin dalam pekerjaan	3,63
	Saya Berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan	3,80
	Saya menjadi Teladan bagi pegawai lain	3,88
	Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya	4,37
Kinerja	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target	4,32
	Ketepatan kerja dengan ketentuan instansi	4,34
	Saya Teliti dalam bekerja	4,20
	Hasil kerja sesuai ketentuan instansi	4,29
	Hasil kerja saya sesuai target	4,12
	Saya Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja	4,12
	Saya Menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu	3,98
	Saya Bekerja sesuai dengan peraturan instansi	4,17
	Saya Tidak melanggar peraturan	4,24

Tabel 2. Skor Rata-Rata Variabel

Variable	Skor Rata-Rata
PENGEMBANGAN KARIER	4,26
MOTIVASI	4,22
KOMPETENSI	4,00
KINERJA	4,21

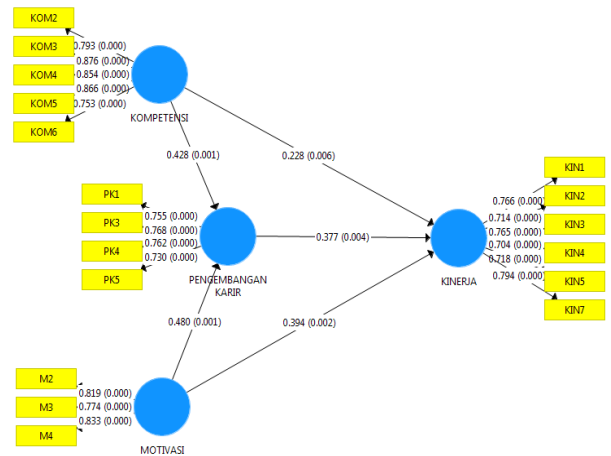
Dari hasil skor rata-rata responden diperoleh data Pengembangan karier sebagai variabel independen memiliki skor rata-rata yang paling tinggi dengan nilai 4.26 dalam skala likert. Hal tersebut menunjukkan secara umum responden memiliki kekuatan positif lebih bila dibandingkan dengan variabel Motivasi yang memiliki skor rata-rata 4.22 dan variabel kompetensi yang berskor 4.00. Dari rata-rata skor, masing-masing indeks diperoleh hasil skor tertinggi sebesar 4.44 pada indikator "Semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan". Hal tersebut dapat menjadi gambaran bahwa Pengembangan Karier yang dimiliki oleh responden untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk menyusun program pengembangan kapasitas pegawai.

Pengolahan Data

Metode SEM berbasis *Partial Least Square* yang digunakan sebagai teknik dan pengolahan data memerlukan dua langkah untuk mengukur model penelitian (Ghozali 2011). Langkah-langkah dalam pengolahan meliputi.

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis Structural Equation Modelling (SEM) dianalisa dengan menggunakan program smartPLS versi 3.0.

Gambar 1. Model Struktural

Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa kompetensi diukur dengan 8 (Delapan) indikator tetapi hanya 5 (Lima) Indikator yang lolos sedangkan indikator KOM1, KOM7 dan KOM8 tidak lolos atau gugur. Pengembangan karier diukur dengan 7 (Tujuh) indikator tetapi hanya 4 (Empat) Indikator yang lolos sedangkan indikator PK2, PK6, dan PK7 tidak lolos atau gugur. Motivasi diukur dengan 5 (Lima) indikator tetapi hanya 3 (Tiga) Indikator yang lolos sedangkan indikator M1 dan M5 tidak lolos atau gugur. Kinerja diukur dengan 10 (Sepuluh) indikator tetapi hanya 6 (Enam) Indikator yang lolos sedangkan indikator K7, K8, K9 dan K10 tidak lolos atau gugur.

Uji Validitas

Convergent Validity

Uji ini dapat diketahui dengan melihat nilai outer loadings dan loading factors pada output program Smartpls. Indikator akan dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factors diatas 0.5 (Chin, 2003). Hasil loading factors sebagai berikut.

Tabel 3. Cross Loadings

	KIN	KOM	M	PK
KIN1	0.766	0.372	0.626	0.641
KIN2	0.714	0.432	0.566	0.659
KIN3	0.765	0.373	0.626	0.641
KIN4	0.704	0.483	0.549	0.578
KIN5	0.718	0.712	0.620	0.711
KIN7	0.794	0.750	0.701	0.627
KOM2	0.626	0.793	0.565	0.702
KOM3	0.717	0.876	0.522	0.618
KOM4	0.720	0.854	0.620	0.516
KOM5	0.497	0.866	0.446	0.529
KOM6	0.517	0.753	0.439	0.644
M2	0.706	0.545	0.819	0.616
M3	0.504	0.348	0.774	0.539
M4	0.748	0.603	0.833	0.655
PK1	0.545	0.552	0.520	0.755
PK3	0.691	0.556	0.714	0.768
PK4	0.474	0.622	0.525	0.762
PK5	0.501	0.453	0.473	0.730

Berdasarkan tabel 3 tersebut, nilai *cross loadings* untuk setiap variabel yang mencakup kompetensi, motivasi, pengembangan karier, dan Kinerja telah mendapat nilai diatas 0.7 sebagai bukti bahwa indeks yang digunakan sebagai pengukur variabel adalah valid atau sudah memenuhi uji *convergent validity*. Sehingga, seluruh indeks yang digunakan untuk menghitung variabel kompetensi, motivasi, pengembangan karier, dan kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pada analisis dengan menggunakan SmartPLS, reliabilitas terhadap konstruk perlu dibuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen untuk memperoleh nilai konstruk.

Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Nilai Komposite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite reliability
KINERJA	0.839	0.881
KOMPETENSI	0.886	0.917
MOTIVASI	0.738	0.850

PENGEMB KARIER	0.748	0.840
----------------	-------	-------

Berdasarkan tabel 4 tersebut membuktikan nilai cronbach's alpha dan realibitias komposisi untuk seluruh konstruk berada diatas 0,6. Konstruk Kinerja sebesar cronbach's alpha sebesar 0.839 dan realibitas komposisi sebesar 0.881, konstruk Kompetensi cronbach's alpha sebesar 0.886 dan realibilitas komposisi sebesar 0.917, konstruk Motivasi cronbach's alpha sebesar 0.738 dan reabilitas komposisi sebesar 0.850, dan konstruk Pengembangan Karier cronbach's alpha sebesar 0.748 dan reabilitas komposisi sebesar 0.840. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini yakni variabel Kinerja, Kompetensi, Motivasi dan Pengembangan Karier telah memenuhi persyaratan reliabilitas.

Pengujian Model Pengukuran (*Inner Model*)

Pengujian model pengukuran bertujuan untuk memberikan dugaan keterkaitan antar variabel laten guna menguatkan model sistemis yang dibangun adalah kuat dan sah dengan menggunakan koefisien determinasi (R-Square).

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R-Square)

	R Square	R Square adjusted
KINERJA	0.810	0.795
PENGEMBANGAN KARIER	0.673	0.656

Berdasarkan tabel 5 konstruk Kinerja memiliki nilai R-Square sebesar 0.810. Nilai tersebut diinterpretasikan sebagai bentuk

kontribusi yang diberikan oleh konstruk Kompetensi, Motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja yang cukup besar yaitu sebesar 0.810 atau 81%. Sedangkan, kontribusi kompetensi dan motivasi terhadap pengembangan karier memberikan nilai R-Square sebesar 0.673 atau 67,3%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwasannya konstruk kompetensi dan motivasi yang dapat dijelaskan oleh konstruk Pengembangan Karier sebesar cukup besar yaitu 0.673 atau 67,3%.

Pengujian Hipotesis

Tingkat standar penerimaan yang diharapkan dapat memberikan informasi mengenai keterkaitan antara variabel-variabel penelitian. Dalam metode PLS dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel yang dimaksudkan untuk meminimalisir masalah ketidak normalan pada data penelitian. Dasar untuk menguji hipotesis pada SmartPLS versi 3.0 merupakan nilai pada output path coefficient sebagai berikut.

Tabel 6. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

Item	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P-Value	Hipotesis
KOM → KIN	0,228	2,784	0,006	diterima
KOM → PK	0,428	3,427	0,001	diterima
MO → KIN	0,394	3,165	0,002	diterima
MO → PK	0,480	3,462	0,001	diterima
PK → KIN	0,377	2,931	0,004	diterima

Dari hasil path coefficient dan total indirect effect tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi mempunyai dampak relevan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, artinya kompetensi yang baik dapat berdampak terhadap kinerja semakin maksimal. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima.
2. Variabel motivasi mempunyai dampak relevan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, yang artinya motivasi yang besar dapat berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
3. Variabel pengembangan karier memiliki dampak relevan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai artinya pengembangan karier akan berpengaruh terhadap semakin baik kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
4. Variabel kompetensi memiliki dampak relevan dan signifikan terhadap variabel pengembangan karier, artinya semakin tinggi kompetensi akan berpengaruh terhadap semakin baik pengembangan karier. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
5. Variabel motivasi memiliki dampak relevan dan signifikan terhadap variabel pengembangan karier artinya motivasi yang tinggi berpengaruh pada pengembangan karier. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Pengujian Peran Mediasi
Tabel 7. Total Indirect Effect

Hubungan Pengaruh	Original Sample (O)	P-Value	Keterangan
KOM→KIN	0,161	2,504	Pengembangan karier Terbukti memediasi
MO→KIN	0,181	1,814	Pengembangan karier Tidak terbukti memediasi

Dan hasil uji variabel kompetensi terhadap variabel kinerja dengan dimediasi oleh variabel pengembangan karier diperoleh nilai P-Value 0,015, yang artinya bahwa peran pengembangan karier sebagai mediasi terbukti mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja, tetapi dari hasil uji motivasi terhadap variabel kinerja dengan di mediasi oleh variabel pengembangan karier diperoleh nilai P-Value 0,089, yang artinya bahwa peran pengembangan karier tidak terbukti memediasi dampak motivasi terhadap kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan percobaan tersebut, dapat membuktikan bahwa kompetensi dapat berdampak pada kinerja. Hal tersebut menandakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai dapat menaikkan kinerjanya. Pada dasarnya, kompetensi dapat membentuk karakter dan menambah *kognitif* sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan waktu singkat dan tepat. Dengan demikian, semakin kompetensi yang dimiliki seseorang semakin tinggi pula kinerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi pegawai pegawai dalam penelitian ini diukur dengan *kognitif*, *skill* dan sikap. *Kognitif* memiliki peranan penting

sebagai penunjang kinerja karyawan atau pegawai karena apabila pegawai atau karyawan memiliki *kognitif* yang baik, hambatan-hambatan dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik dan cepat sehingga tidak mengganggu pekerjaan.

Salah satu faktor dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan atau perusahaan adalah *skill*. Pegawai atau karyawan yang memiliki *skill* dapat memengaruhi keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sikap pegawai mencerminkan kepribadian pegawai, menjaga sikap sangatlah penting dimana pun pegawai berada. Sikap pegawai penting karena dapat menentukan tingkat keberhasilan pegawai. Kompetensi tidak hanya pada pendidikan pegawai, tetapi juga pada *skill*, ketanggapan pegawai dalam bekerja, sehingga atasan pada instansi pun akan mengusahakan untuk melakukan promosi jabatan terhadap pegawai tersebut. Menurut Makawi et al (2015) dan Hartati et al (2016) mengatakan bahwasanya kompetensi berdampak pada kinerja.

Motivasi berdampak pada kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa jika motivasi pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pun baik. Akan tetapi, jika motivasi kerja pegawai sedikit, maka kinerja pegawai tersebut juga belum maksimal. Maka dari itu, motivasi pegawai perlu diperhatikan dan dibina agar kinerja pegawai dapat dipertahankan sehingga tetap menghasilkan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Tindakan-tindakan yang dilakukan atasan agar dapat memengaruhi tingginya motivasi pegawai adalah menciptakan kreasi-kreasi baru yang dapat memberikan tantangan kepada para pegawai. Sedangkan, bagi pegawai, adanya tantangan-tantangan pekerjaan

mendorong mereka supaya dapat bekerja keras dan memperoleh hasil yang baik.

Keberhasilan pegawai terhadap pekerjaan dapat dijadikan motivasi yang bersifat positif bagi dirinya sendiri. Kepuasan dalam bekerja dapat dijadikan sebagai tantangan dan apresiasi terhadap kinerja. Tantangan dalam bekerja dianggap sebagai hal yang dapat mempengaruhi keberadaan pegawai terkait kepercayaan. Pemberian tantangan kepada pegawai sebagai bukti pemberian kepercayaan agar pegawai merasa pekerjaannya mendapat penghargaan. Penghargaan yang berupa kepercayaan dan keberadaan yang diakui ketika pegawai/karyawan mencapai keberhasilan. Penelitian tentang motivasi pernah diteliti oleh Rizkiyani dan Saragih (2012), Potu (2013), dan Hartati et al (2016) yang menyebutkan bahwa kinerja dapat berpengaruh secara signifikan pada motivasi.

Pengembangan karier berdampak relevan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin efektif pengembangan karier yang dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan. Karier adalah penunjang seseorang yang dapat menduduki jabatan dalam sebuah perusahaan. Tujuan karier adalah mengharapkan posisi/jabatan yang tinggi dalam sebuah perusahaan. Namun Peran Pengembangan karier sebagai mediasi untuk kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan Peran Pengembangan karier sebagai mediasi untuk motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan memberi kesempatan kepada semua pegawai untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, jenis pekerjaan yang

diberikan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan sesuai dengan disiplin ilmu yang pegawai miliki, metode penataran yang diperoleh pegawai dalam penataran dapat mendukung tugas sehari-hari di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan, materi yang diperoleh dari penataran dapat mengembangkan ketrampilan dalam pengambilan keputusan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Menurut Meryance et al. (2014) menyebutkan pengembangan karier berdampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memaparkan tentang dampak kompetensi, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja. Pendapat tersebut sejalan dengan Liana (2018) yang mengemukakan adanya dampak yang relevan pada kinerja seseorang, baik secara parsial atau simultan, antara kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja.

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2016) mengemukakan motivasi kerja dan kompetensi dapat berdampak baik dan relevan terhadap kinerja, kedisiplinan, kompetensi pegawai atau karyawan yang bekerja di Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

Simpulan

Bersumber pada analisis data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuisioner di Badan Keuangan Daerah, Kabupaten Pasuruan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Pengembangan Karir dapat memberikan dampak baik dan relevan terhadap Kinerja Pegawai. Peran Pengembangan karier sebagai mediasi untuk kompetensi terbukti

berpengaruh terhadap kinerja dan Peran Pengembangan karier sebagai mediasi untuk motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan alternatif solusi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Kompetensi, motivasi, pengembangan karir dan kinerja. serta sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kompetensi, motivasi, pengembangan karir dan kinerja, serta menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya Kompetensi, motivasi dan pengembangan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A Martin, Elisabeth. 2012. *Kamus Sains*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Abdillah, W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta
- Anoraga. 2005. *Manajemen Bisnis, Cetakan ketiga*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Bozkurt, S & Bal, Y. (2012). *Investigation of The*

Relationship Between Corporate Responsibility And Organizational Citizenship Behavior: A Research. International Journal of Innovations in BusinessVol. 1. No 1

- Darham, Muhammad, Djumlani, Achmad, Amin, Jamal. (2015). Pengaruh Pendekatan Keadilan Perusahaan (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3 (2), 302-312.
- Dessler, Gary, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Fauzi, Firman, Siregar, Muhammad Hanafiah. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Di Perusahaan (studi kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 17-29.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang

- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Perusahaan Dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, Hani T., 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartati, Gunawan, Munir, Abdul Razak. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mira Management*, 3 (2), 1-10
- Hasibuan, Malayu. 2011. *"Manajemen Sumber Daya manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *"Manajemen Sumber Daya manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Thoha. 2012. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Liana, Yuyuk. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)*. Adbis. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol 12 No.1
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Makawi, Umar, Normajaton, Haliq, Abdul. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1 (1), 16-26.
- Peraturan Daerah 67 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perusahaan Perangkat Daerah (OPD) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1 (04), 1208-1218.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rizkiyani, Dwi Saragih, Susanti R. (2012). Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permayarakatan. *Jurnal Manajemen*. 12 (1), 27-44.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge. 2010. *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya*

- Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Spencer, M., Lyle, Jr & Signe M Spencer (2007). *Perusahaan: Competency At Work, Models For Superior Performance*. Jhon Wiley & Son Inc. New York
- Sondang, Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Suprihanto John, dkk, 2003. *Perilaku Perusahaanonal*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Winardi, *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. (Bandung: Penerbit Alumni, 1979).
- Winardi, J. 2009. *Manajemen Perilaku Perusahaan*. Kencana. Jakarta.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEBON AGUNG MALANG. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145-164